

# ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ

Τεύχος 241, Μάιος-Ιούνιος 2018



- Η Απασχόληση των γυναικών
- Γυναίκες και συνδικάτα





Η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας από την έναρξη της οικονομικής κρίσης και μέχρι σήμερα, παρά τις επιμέρους διαφοροποιήσεις, δεν έχει αλλάξει σημαντικά. Η μικρή συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, η ανισότητα ευκαιριών, οι μειωμένες δυνατότητες για επαγγελματική εξέλιξη, η πολλαπλότητα του ρόλου τους, η αδυναμία εναρμόνισης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, η ανεπαρκής συμμετοχή τους στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και σε δράσεις αναβάθμισης των προσόντων τους, συνεχίζουν να αποτελούν ορισμένα από τα σημαντικότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν διαχρονικά. Πέραν τούτων, ο οικιακός τομέας συμβάλλει αποφασιστικά και στην διαμόρφωση και συντήρηση της διαίρεσης της αγοράς εργασίας σε δύο τμήματα, ένα «άνωτερο» στο οποίο συμμετέχουν οι «εξασφαλισμένοι» εργαζόμενοι και σε ένα «κατώτερο» τμήμα στο οποίο συμμετέχουν μαζικά οι γυναίκες, μαζί με τους νέους και τους μετανάστες, και γενικώς όλους τους εργαζόμενους με χαμηλές προσδοκίες. Επίσης, ο προβληματικός τρόπος συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση καθιστά ακόμη πιο δύσκολη την εκπροσώπησή τους στα συνδικάτα σε συνδυασμό με εμπόδια, που οφείλονται σε στερεότυπα, τα οποία συμβάλλουν στην εμπέδωση συγκεκριμένων πεποιθήσεων, αξιών και αντιλήψεων για τον ρόλο των γυναικών, που με τη σειρά τους διαμορφώνουν μια συνείδηση υποτίμησης για τον εαυτό τους ως προς τη συμμετοχή τους στα κοινά. Αυτά, μεταξύ άλλων, είναι ορισμένα από τα συμπεράσματα της δημοσίευσης τόσο του άρθρου με τίτλο, «Απασχόληση και ανεργία των γυναικών» όσο και αυτού με τίτλο, «Συνδικάτα και γυναίκες», τα οποία δημοσιεύονται στο παρόν τεύχος της ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ. Τέλος, η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ δημοσιεύει τις δραστηριότητες του ΙΝΕ το τελευταίο διάστημα.

## ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ • ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ

**ΕΚΔΟΤΗΣ:** Γιάννης Παναγόπουλος

**ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ:** Γιώργος Αργεΐτης, Δημήτρης Κατσορίδας,  
Γιώργος Κολλιός, Γιώργος Κρητικίδης

**ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΕΚΔΟΣΗΣ:** Γιώργος Αργεΐτης

**ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΚΔΟΣΗΣ:** Γ. Κολλιός, Δ. Κατσορίδας

**ΓΡΑΦΕΙΑ:** Ιουλιανού 24 Αθήνα, Τηλ: 210 8202247, Fax: 210 8202202

**ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΑ:** [www.inegsee.gr](http://www.inegsee.gr) • **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:** [dkat@inegsee.gr](mailto:dkat@inegsee.gr)

**ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΣΕΛΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΗ:** ΚΑΜΠΥΛΗ, Αντιγόνης 60,  
Τηλ: 210 5156820, Fax: 210 5156811, [www.kambili.gr](http://www.kambili.gr)

# Απασχόληση & Ανεργία Γυναικών

του Γιώργου Κρητικίδη

Στο εν λόγω άρθρο εξετάζεται η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας. Ως πηγές δεδομένων χρησιμοποιήθηκαν τα στοιχεία των ΕΕΔ της ΕΛΣΤΑΤ, από το 2008-2017, που αφορούν το Β' τρίμηνο, τα στοιχεία της εγγεγραμμένης ανεργίας από τον ΟΑΕΔ και οι ροές της μισθωτής εργασίας από το ΟΑΕΔ & την ΕΡΓΑΝΗ, από το 2011 μέχρι τον Απρίλιο του 2018.

## Εισαγωγή

Σε συνθήκες παγκοσμιοποίησης και οικονομικής κρίσης, που συνδέονται με την εδραίωση της ελαστικοποίησης των εργασιακών σχέσεων, γίνεται επιτακτικότερη η ανάγκη διαμόρφωσης ενός πυρήνα ανελαστικής προστασίας των εργαζομένων. Οι ραγδαίες αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις και οι επώδυνες νομοθετικές μεταβολές στο ασφαλιστικό μας σύστημα και το δυσανάλογο σωρευτικό αντίκτυπο που είχαν σε ευάλωτες σε διακρίσεις κατηγορίες εργαζομένων, όπως οι γυναίκες, υπογορεύουν τη λήψη ουσιαστικών μέτρων έμπρακτου σεβασμού της ισότητας των φύλων, προστασίας της μητρότητας και της οικογένειας σε όλες τις πιθανές της

εκφάνσεις.

Το ζητούμενο σήμερα, της ελληνικής κοινωνίας, δεν είναι μόνο η στείρα ποσοτική μείωση του ποσοστού ανεργίας και κατά συνέπεια των ανέργων, αλλά και η ποιοτική αναβάθμιση των όρων εργασίας και η εργασιακή ασφάλεια των εργαζομένων, η οποία δεν προκύπτει με τα μέχρι στιγμής δεδομένα. Οι θέσεις εργασίας, με τις οποίες η απασχόληση στο μέλλον θα αυξάνεται, θα πρέπει να είναι σταθερής & μόνιμης απασχόλησης, να καλύπτονται από ΣΣΕ τόσο με την επαναφορά των μισθών στα προ κρίσης επίπεδα όσο και με την αποκατάσταση εξίσου κρίσιμων όρων εργασίας, όπως οι επαγγελματικές ειδικότητες, η προϋπηρεσία, η προστασία της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία κλπ.

Συμπερασματικά, η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας από την έναρξη της οικονομικής κρίσης μέχρι σήμερα, παρά τις επιμέρους διαφοροποιήσεις, δεν έχει αλλάξει σημαντικά.

Η μικρή συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, η ανισότητα ευκαιριών, οι μειωμένες δυνατότητες για επαγγελματική εξέλιξη, η πολλαπλότητα του ρόλου

τους, η αδυναμία εναρμόνισης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, η ανεπαρκής συμμετοχή τους στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και σε δράσεις αναβάθμισης των προσόντων τους, συνεχίζουν να αποτελούν ορισμένα από τα σημαντικότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες διαχρονικά.

Πέραν τούτων, ο οικιακός τομέας συμβάλλει αποφασιστικά και στην διαμόρφωση και συντήρηση της διαίρεσης της αγοράς εργασίας σε δύο τμήματα, ένα «ανώτερο» στο οποίο συμμετέχουν οι «κανονικοί» εργαζόμενοι, και σε ένα «κατώτερο» τμήμα στο οποίο συμμετέχουν μαζικά οι γυναίκες, μαζί με τους νέους και τους μετανάστες, και γενικώς όλους τους εργαζόμενους με χαμηλές προσδοκίες.

Η μεταβλητή που ρυθμίζει την είσοδο ή την έξοδο των γυναικών από την αγορά εργασίας είναι ο πραγματικός μισθός: Όταν αυτός μειώνεται, μειώνονται και τα εισοδήματα του νοικοκυριού που κατέρχονται σε επίπεδα χαμηλότερα του ανα-

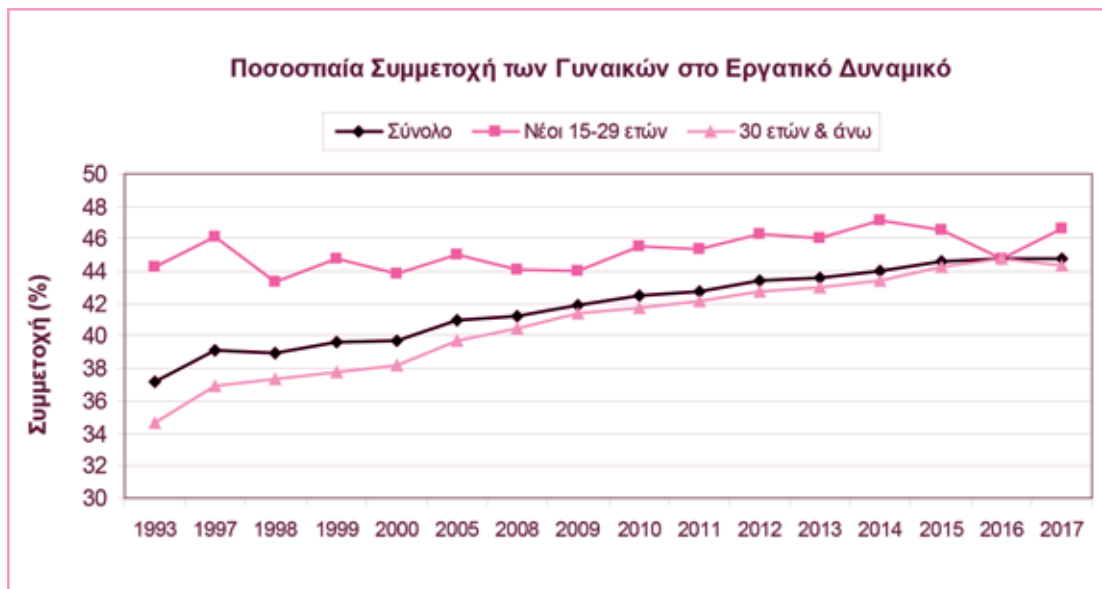
γκαίου μισθού (δηλαδή του μισθού που είναι αναγκαίος για την κανονική και αξιοπρεπή διαβίωση με βάση τα πρότυπα της εποχής). Ως αποτέλεσμα αυξάνεται η γυναικεία συμμετοχή στην αγορά εργασίας, προκειμένου με την αυξημένη προσφορά εργασίας να αντισταθμισθούν οι απώλειες εισοδήματος από την πτώση των αποδοχών ή την έξοδο των ανδρών από την απασχόληση και την είσοδό τους στη κατάσταση της ανεργίας.

### **Χαρακτηριστικά Εργατικού Δυναμικού**

Η ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας και ο εφεδρικός χαρακτήρας αυτής της ένταξης έχει ως συνέπεια ότι οι εργαζόμενες γυναίκες φέρουν το κύριο βάρος της ανεργίας, μαζί με τους νέους.

Η διαφορά στα ποσοστά απασχόλησης μεταξύ των δύο φύλων αποτελεί απλή αντανάκλαση της διαφορετικής θέσης τους στον κοινωνικό καταμερισμό εργασίας στον οικιακό και στον επιχειρηματικό τομέα της οικονομίας (Διάγραμμα 1).

**Διάγραμμα 1: Ποσοστιαία συμμετοχή των Γυναικών στο Εργατικό Δυναμικό ανά ηλικιακές ομάδες**



Το ποσοστό ανεργίας των γυναικών είναι υψηλότερο από το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών (Διαγράμματα 2 & 3). Τόσο το μειωμένο ποσοστό συμμετοχής όσο και το αυξημένο ποσοστό ανεργίας ευθύνονται για το χαμηλό ποσοστό απασχόλησης των γυναικών. Ο εφεδρικός χαρακτήρας του

γυναικείου εργατικού δυναμικού διατηρείται ενάντια στο γεγονός ότι οι γυναίκες διαθέτουν πλέον βελτιωμένο εκπαιδευτικό επίπεδο και αναλαμβάνουν τον ρόλο της εργαζόμενης μητέρας με αυξανόμενη συμμετοχή στην αγορά εργασίας.

**Διάγραμμα 2: Ποσοστό ανεργίας των Γυναικών ανά ηλικιακή ομάδα**



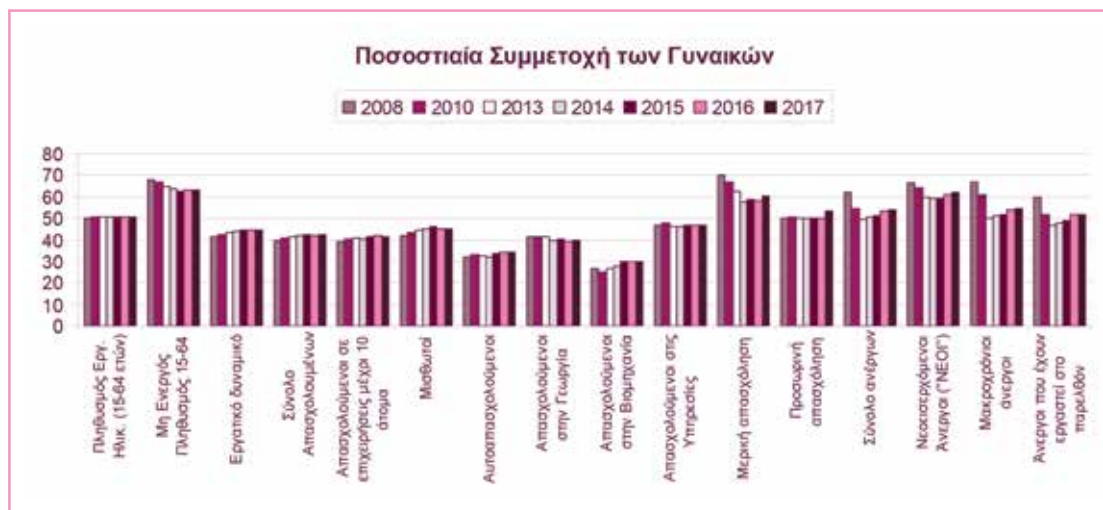


Οι γυναίκες συγκεντρώνονται σε έναν μικρό αριθμό επαγγελμάτων, όπως υπάλληλοι γραφείου, πωλήτριες, ανειδίκευτοι εργάτες του τομέα των υπηρεσιών και της βιομηχανίας, υπάλληλοι παροχής προσωπικών υπηρεσιών, υπάλληλοι εξυπηρέτησης πελατών, διδακτικό προσωπικό, υπάλληλοι λογιστηρίου και βοηθοί επιστημονικών επαγγελμάτων.

Από την οικονομική κρίση και μέχρι σήμερα, το χαμηλό ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση αφορά τις κατηγορίες των απασχολούμενων σε μικρές

και μεγάλες επιχειρήσεις, την αυτοαπασχόληση, τους απασχολούμενους στη γεωργία και την βιομηχανία, καθώς και στη πλήρη απασχόληση. Αντίθετα, διαχρονικά υψηλότερα ποσοστά συμμετοχής της γυναικείας απασχόλησης συναντώνται στις κατηγορίες της απασχόλησης στον τριτογενή τομέα των υπηρεσιών, στη μισθωτή εργασία και στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης (μερική και προσωρινή). Σημαντική είναι η συμμετοχή των γυναικών σε όλες τις κατηγορίες των ανέργων, όπως επίσης και η συμμετοχή τους στον παραγωγικό μη ενεργό πληθυσμό.

**Διάγραμμα 4: Ποσοστιαία συμμετοχή των Γυναικών στα Βασικά χαρακτηριστικά, 2008-2017**



Στη διάρκεια της εν λόγω περιόδου, καθώς η οικονομική κρίση επηρέασε κυρίως την ανδρική απασχόληση, αυξήθηκε η ποσοστιαία συμμετοχή των γυναικών σε όλες τις κατηγορίες των απασχολούμενων και αντίστοιχα μειώθηκε η ποσοστιαία συμμετοχή τους στις κατηγορίες των ανέργων. Μειώθηκε επίσης και ποσοστιαία συμμετοχή των γυναικών στο παραγωγικό μη ενεργό πληθυσμό.

### Οι μεταβολές στο εργατικό δυναμικό

Στη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, η συρρίκνωση της απασχόλησης συντελέστηκε σε όλες τις κατηγορίες των απασχολούμενων με εξαίρεση τους μερικώς απασχολούμενους. Το κύριο βάρος της συρρίκνωσης εντοπίζεται στους απασχολούμενους στις μικρές επιχειρήσεις, στον τριτογενή τομέα των υπηρεσιών και στη μισθωτή εργασία, ειδικά στη μόνιμη εργασία (Πίνακας 1). Οι γυναίκες συμμετέχουν με ποσοστό γύρω στο ήμισυ στις μεταβολές της προσωρινής εργασίας, στον πρωτογενή και τον τριτογενή τομέα των υπηρεσι-

ών. Επιπρόσθετα, ο μέσος ετήσιος ρυθμός μεταβολής με τον οποίο συρρικνώθηκε η απασχόληση στις γυναίκες είναι μικρότερος των αντίστοιχων των ανδρών (Πίνακας 2).

Στην εκρηκτική αύξηση των ανέργων την ίδια περίοδο, σημαντικό ρόλο έπαιξαν οι μεταβολές που επήλθαν στους άνεργους άνω των 30 ετών, στους μακροχρόνια άνεργους, καθώς και οι απολύσεις οι οποίες είχαν ως αποτέλεσμα την αύξηση των ανέργων με προηγούμενη εργασιακή εμπειρία (Πίνακας 1). Οι γυναίκες συμμετέχουν με αναλογία πάνω από 50% μόνο στη κατηγορία των Νεοεισερχόμενων ανέργων. Όπως και στην απασχόληση έτσι και στους άνεργους ο μέσος ετήσιος ρυθμός μεταβολής των γυναικών είναι μικρότερος των ανδρών (Πίνακας 2).

Κατά τη νεώτερη περίοδο 2013-2017 διαπιστώνουμε σταδιακή αποκλιμάκωση της ανεργίας και αυξητική τάση στην απασχόληση. Ως προς την αύξηση της απασχόλησης αυτή οφείλεται στις μεταβολές των



εργαζομένων σε μεγάλες επιχειρήσεις, της πλήρους και της μόνιμης εργασίας<sup>1</sup> στη βιομηχανία και τον τριτογενή τομέα (Πίνακας 1).  
των υπηρεσιών και κατά 2/3 στις αυξήσεις

**Πίνακας 1: Οι μεταβολές ανά φύλο των βασικών χαρακτηριστικών του εργατικού δυναμικού τις περιόδους 2008-2013 & 2013-2017**

	2008 - 2013			2013 - 2017		
	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
Εργατικό δυναμικό	-140.648	- 197 784	57 136	-54.907	- 86 577	31 670
Σύνολο απασχολουμένων	-1.101.846	- 726 215	- 375 631	256.404	111 361	145 043
Απασχ. σε επιχειρήσεις μέχρι 10 άτομα	-758.862	- 490 510	- 268 352	17.237	- 6 670	23 907
Απασχ. σε επιχειρήσεις ≥ 11 άτομα	- 342 984	- 235 705	- 107 279	239 167	118 031	121 136
Μισθωτοί	-797.033	- 517 564	- 279 469	273.816	129 962	143 854
Αυτοαπασχολούμενοι	-62.184	- 46 134	- 16 050	-33.366	- 37 379	4 013
Απασχολούμενοι στην γεωργία	-34.756	- 18 444	- 16 312	-24.019	- 8 501	- 15 518
Απασχολούμενοι στην βιομηχανία	-218.327	- 159 599	- 58 728	33.337	13 125	20 212
Απασχολούμενοι στις υπηρεσίες	-588.474	- 292 906	- 295 568	251.728	114 398	137 330
Πλήρης απασχόληση	-1 138 795	- 759 086	- 379 709	174 591	72 925	101 666
Μερική απασχόληση	36.949	32 871	4 078	81.813	38 436	43 377
Μόνιμη απασχόληση	- 667 283	- 453 509	- 213 774	182 487	95 187	87 300
Προσωρινή απασχόληση	-129.750	- 64 055	- 65 695	91.329	34 775	56 554
Σύνολο ανέργων	961.198	528 431	432 767	-311.311	- 197 938	- 113 373
Άνεργοι νέοι 15-29 ετών	276.555	154 641	121 914	-176.795	- 101 844	- 74 951
Νεοεισερχόμενοι Άνεργοι («ΝΕΟΙ»)	177.892	80 192	97 700	-108.504	- 47 783	- 60 721
Μακροχρόνιοι άνεργοι	695.558	377 539	318 019	-108.430	- 87 802	- 20 628
Άνεργοι με εργασιακή εμπειρία	783.306	448 239	335 067	-202.807	- 150 155	- 52 652

Πηγή: Γ.Γ. ΕΛΣΤΑΤ, ΕΕΔ 2008-2017 Β: τριμήνου, Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Γ. Κρητικίδης)

Στις εν λόγω μεταβολές οι γυναίκες συμμετέχουν με αναλογία που ξεπερνά το 50% σε όλες τις επιμέρους κατηγορίες και με λίγο μικρότερη στην αύξηση της μόνιμης εργασίας. Την εν λόγω περίοδο ο μέσος ετήσιος ρυθμός μεταβολής με τον οποίο αυξήθηκε η απασχόληση των γυναικών είναι μεγαλύτερος έναντι των αντίστοιχων των ανδρών (Πίνακας 2).

Όσον αφορά την μείωση της ανεργίας σε σημαντικό βαθμό οφείλεται στη μείωση των νέων ανέργων μέχρι 29 ετών, και των ανέργων με εργασιακή εμπειρία (κυρίως άνδρες). Μόνο στη κατηγορία των Νεοεισερχόμενων ανέργων η συμμετοχή των γυναικών στις μεταβολές της εν λόγω περιόδου είναι μεγαλύτερη του ήμισυ, ενώ είναι μικρότερη στις υπόλοιπες κατηγορίες.

1. Η αύξηση της πλήρους απασχόλησης οφείλεται στις μεταβολές της ηλικιακής ομάδας άνω των 30 ετών, καθώς στους νέους μέχρι 29 ετών αυξήθηκε κυρίως η μερική απασχόληση.

**Πίνακας 2: Μέσοι Ετήσιοι Ρυθμοί μεταβολής ανά φύλο των βασικών χαρακτηριστικών του εργατικού δυναμικού τις περιόδους 2008-2013 & 2013-2017**

	2008 - 2013			2013 - 2017		
	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
Εργατικό δυναμικό	-0,6%	-1,4%	0,5%	-0,3%	-0,8%	0,4%
Σύνολο απασχολουμένων	-5,3%	-5,8%	-4,5%	1,8%	1,3%	2,4%
Απασχ. σε επιχειρήσεις μέχρι 10 άτομα	-5,9%	-6,4%	-5,3%	0,2%	-0,1%	0,7%
Απασχ. σε επιχειρήσεις $\geq$ 11 άτομα	-4,3%	-4,9%	-3,3%	4,0%	3,4%	4,8%
Μισθωτοί	-5,9%	-6,7%	-4,8%	2,9%	2,5%	3,4%
Αυτοαπασχολούμενοι	-1,3%	-1,5%	-1,1%	-0,9%	-1,6%	0,3%
Απασχολούμενοι στην γεωργία	-1,4%	-1,3%	-1,6%	-1,3%	-0,8%	-2,0%
Απασχολούμενοι στην βιομηχανία	-9,7%	-9,7%	-9,8%	2,5%	1,3%	5,4%
Απασχολούμενοι στις υπηρεσίες	-4,1%	-3,9%	-4,5%	2,4%	2,1%	2,9%
Πλήρης απασχόληση	-5,8%	-6,3%	-5,1%	1,3%	0,9%	1,9%
Μερική απασχόληση	2,7%	7,4%	0,5%	6,4%	7,8%	5,5%
Μόνιμη απασχόληση	-5,6%	-6,5%	-4,2%	2,2%	2,0%	2,4%
Προσωρινή απασχόληση	-8,8%	-8,7%	-8,8%	8,9%	7,0%	10,8%
Σύνολο ανέργων	29,4%	36,9%	23,7%	-6,5%	-8,4%	-4,6%
Άνεργοι νέοι 15-29 ετών	21,9%	26,9%	17,8%	-12,1%	-14,2%	-10,0%
Νεοεισερχόμενοι Άνεργοι («NEOI»)	18,3%	22,5%	15,9%	-10,1%	-11,3%	-9,3%
Μακροχρόνιοι άνεργοι	36,4%	47,9%	28,8%	-3,2%	-5,4%	-1,2%
Άνεργοι με εργασιακή εμπειρία	34,4%	42,2%	27,9%	-5,4%	-7,8%	-2,9%

Πηγή: Γ.Γ. ΕΛΣΤΑΤ, ΕΕΔ 2008-2017 Β' τριμήνου, Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Γ. Κρητικίδης)

### Μέσες καθαρές αμοιβές Γυναικών & Μισθολογικό χάσμα

Εξετάζοντας τις μέσες καθαρές αμοιβές των γυναικών από το 2010 μέχρι σήμερα διαπιστώνουμε ότι αυτές μειώθηκαν σημαντικά την εν λόγω περίοδο. Το χάσμα των αμοιβών εξακολουθεί να βρίσκεται σε υψηλά επίπεδα, υπολείπεται κατά 13 περίπου μονάδες έναντι των ανδρών, καθώς μειώθηκαν παραπλήσια και οι μέσες καθαρές αμοιβές των ανδρών. Το χάσμα των αμοιβών είναι λίγο μικρότερο (9 μονάδες) όσον αφορά την πλήρη απασχόληση. Η μείωση του χάσματος των αμοιβών στη μερική απασχόληση αντανακλά την επίδραση στη διάρκεια της οικονομικής κρίσης στην απα-

σχόληση, καθώς και των αμοιβών όσων εργάζονται με αυτή την ευέλικτη μορφή απασχόλησης κυρίως των ανδρών των οποίων οι μέσες καθαρές αμοιβές των μερικώς απασχολούμενων μειώθηκαν πάνω από το 1/4 σε σχέση με το 2010 (26,0%) (Πίνακες 3 & 4).

Στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας το χάσμα των αμοιβών είναι κατά πολύ μεγαλύτερο όσον αφορά το σύνολο της μισθωτής εργασίας και την πλήρη απασχόληση (4,3 και 3,7 μονάδες αντίστοιχα) έναντι των αντιστοίχων για το σύνολο των γυναικών. Αντίθετα, στον ευρύτερο δημόσιο τομέα το χάσμα των αμοιβών είναι μικρότερο όσον αφορά το σύνολο της μισθωτής εργασίας

και την πλήρη απασχόληση (4,2 και 2,1 μονάδες αντίστοιχα) έναντι των αντιστοιχών για το σύνολο των γυναικών.

**Συμπερασματικά**, στη διάρκεια αυτών των 8 ετών το χάσμα αμοιβών δεν έχει μειωθεί τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον

ευρύτερο δημόσιο τομέα της οικονομίας. Τέλος, όσον αφορά τις ποσοστιαίες μεταβολές των μέσων καθαρών αμοιβών την περίοδο 2010-2017, αυτές είναι εντονότερες στους άνδρες, ιδίως στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας (Πίνακας 4).

**Πίνακας 3: Μέσες καθαρές αμοιβές γυναικών σε διάκριση πλήρους και μερικής απασχόλησης, σε ιδιωτικό και ευρύτερο δημόσιο τομέα (2010-2017), σε ευρώ, χάσμα αμοιβών**

<b>ΓΥΝΑΙΚΕΣ</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>	<b>2015</b>	<b>2014</b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>	<b>2011</b>	<b>2010</b>
ΣΥΝΟΛΟ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	808,60	801,87	796,94	695,76	860,64	928,83	986,93	992,87
ΠΛΗΡΗ	885,63	871,38	859,45	766,59	934,35	992,07	1037,39	1045,26
ΜΕΡΙΚΗ	391,05	389,46	398,93	404,62	391,35	447,06	471,59	472,99
<b>ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ</b>								
ΣΥΝΟΛΟ	696,49	697,49	690,00	675,53	739,73	808,00	838,47	857,70
ΠΛΗΡΗ	783,31	776,59	760,51	757,31	828,67	879,13	890,08	912,22
ΜΕΡΙΚΗ	378,33	389,12	392,77	352,05	387,00	440,63	464,96	461,99
<b>ΕΥΡΥΤΕΡΟΣ ΔΗΜΟΣΙΟΣ</b>								
ΣΥΝΟΛΟ	1024,36	997,60	1009,46	994,72	1057,28	1135,14	1228,57	1218,36
ΠΛΗΡΗ	1047,27	1017,52	1022,38	1010,22	1075,70	1159,82	1256,09	1248,94
ΜΕΡΙΚΗ	513,31	393,63	494,73	498,68	440,37	495,00	507,21	525,58
<b>ΧΑΣΜΑ ΑΜΟΙΒΩΝ</b>								
ΣΥΝΟΛΟ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	87,05	86,87	86,52	83,68	84,21	85,77	86,29	86,65
ΠΛΗΡΗ	90,98	89,81	89,33	86,77	88,04	89,02	88,82	89,72
ΜΕΡΙΚΗ	94,95	90,31	91,33	94,76	85,22	92,27	84,03	82,99
<b>ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ</b>								
ΣΥΝΟΛΟ	82,72	83,27	82,52	82,36	79,52	80,96	81,04	81,99
ΠΛΗΡΗ	87,32	86,69	85,76	86,50	84,63	84,60	83,72	85,43
ΜΕΡΙΚΗ	93,78	91,19	92,06	95,78	84,27	93,55	87,82	84,78
<b>ΕΥΡΥΤΕΡΟΣ ΔΗΜΟΣΙΟΣ</b>								
ΣΥΝΟΛΟ	91,27	89,96	91,83	92,45	89,09	91,56	90,82	90,46
ΠΛΗΡΗ	93,05	91,39	92,59	92,91	89,88	93,20	92,31	92,13
ΜΕΡΙΚΗ	74,02	68,02	75,91	97,80	95,98	70,81	63,83	72,81

Πηγή: Γ.Γ. ΕΛΣΤΑΤ, ΕΕΔ 2008-2017 Β' τριμήνου, Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Γ. Κρητικίδης)

**Πίνακας 4: Ποσοστιαίες μεταβολές μέσων καθαρών αμοιβών ανά φύλο σε διάκριση πλήρους και μερικής απασχόλησης, ιδιωτικό και ευρύτερο δημόσιο τομέα**

Μεταβολές 2010-2017 (%)	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	Και τα δύο φύλα
<b>ΣΥΝΟΛΟ ΜΙΣΘΩΤΩΝ</b>	-18,6	-18,9	-18,9
ΠΛΗΡΗ	-15,3	-16,5	-16,0
ΜΕΡΙΚΗ	-17,3	-27,7	-20,7
<b>ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ</b>			
ΣΥΝΟΛΟ	-18,8	-19,5	-19,5
ΠΛΗΡΗ	-14,1	-16,0	-15,4
ΜΕΡΙΚΗ	-18,1	-26,0	-20,5
<b>ΕΥΡΥΤΕΡΟΣ ΔΗΜΟΣΙΟΣ</b>			
ΣΥΝΟΛΟ	-15,9	-16,7	-16,4
ΠΛΗΡΗ	-16,1	-17,0	-16,6
ΜΕΡΙΚΗ	-2,3	-3,9	-6,2

Πηγή: Γ.Γ. ΕΛΣΤΑΤ, ΕΕΔ 2008-2017 Β· τριμήνου, Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Γ. Κρητικίδης)

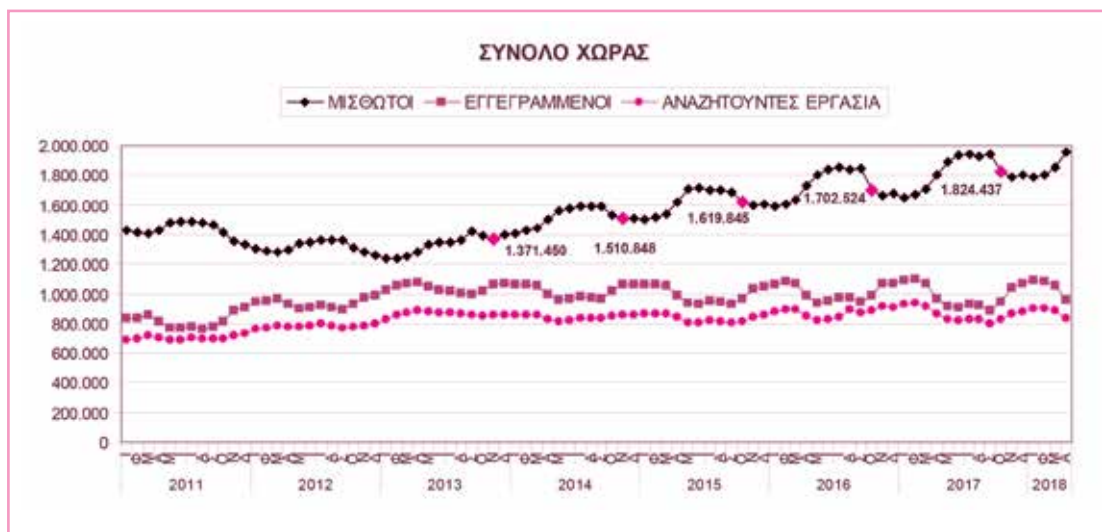
### Μισθωτή εργασία και Άνεργοι σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΡΓΑΝΗ & του ΟΑΕΔ<sup>2</sup>

Η σημαντική αύξηση του μεγέθους της μισθωτής εργασίας στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας, από το 2013, κατά 33% και σχεδόν 453.000 μισθωτούς, δεν έχει ακόμη αντίκτυπο στον αριθμό των ανέργων,

καθώς δεν έχει επιφέρει αντίστοιχη μείωσή τους. Είναι χαρακτηριστικό ότι από το 2013 μέχρι σήμερα, κατά μέσο όρο, ο μηνιαίος αριθμός των εγγεγραμμένων ανέργων στα μητρώα του ΟΑΕΔ εξακολουθεί να υπερβαίνει το 1.000.000, ενώ ο μηνιαίος αριθμός των ανέργων που αναζητούν εργασία κυμαίνεται κατά μέσο όρο περί στις 850.000 (Διάγραμμα 5).

2. Για μια συνοπτική διαγραμματική εξέλιξη παρόμοια με αυτή του Συνόλου της χώρας για τις Περιφέρειες και τις Περιφερειακές ενότητες (Νομοί), 2010-2017 στο <http://ineobservatory.gr/apotiposi-tis-misthotis-ergasias-ke-tis-anergias-stin-ellada-apo-to-2010-2017-ke-i-geografiki-katanomi-tis/>

## Διάγραμμα 5. Μηνιαία διαχρονική εξέλιξη των Μισθωτών και των εγγεγραμμένων ανέργων

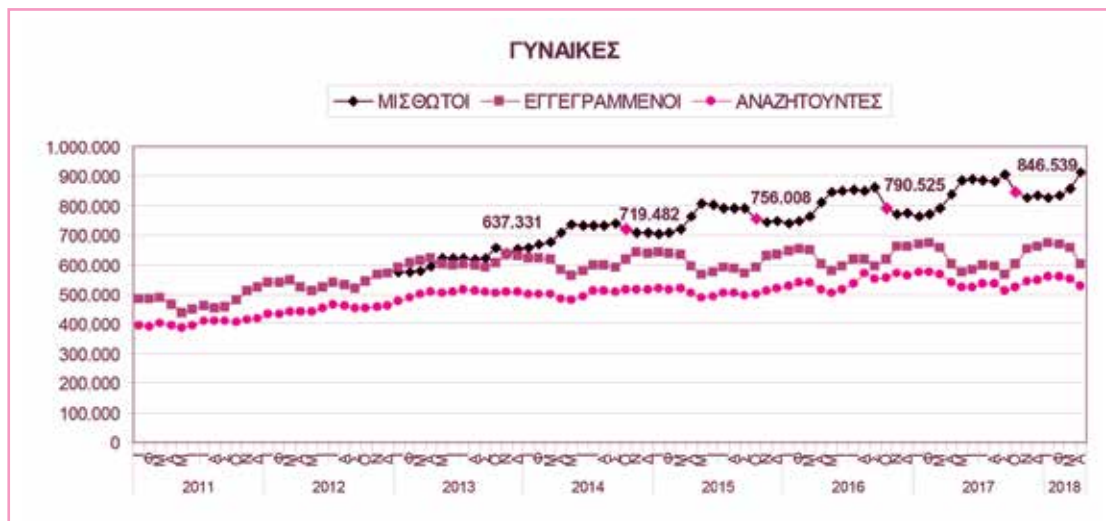


Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Πληροφοριακό Σύστημα ΟΑΕΔ/ΕΡΓΑΝΗ: Μηνιαίοι πίνακες ροών απασχόλησης, & Μηνιαίες Συνοπτικές Εκθέσεις Εγγεγραμμένων Ανέργων, 2010-2018, Ειδικά τεύχη ΕΡΓΑΝΗ 2013-2018, Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, (Γ. Κρητικίδης)

Επίσης, παρά την ισόποση ποσοστιαία αύξηση της μισθωτής εργασίας που επήλθε σε άνδρες και γυναίκες (33,2% και 32,8% αντίστοιχα), είναι φανερό η δυσμενέστερη θέση γυναικών καθώς δεν ξεπερνούν το 47% του συνόλου των μισθωτών ενώ αναλογούν στο 46,2% της αύξησης που επήλθε στους μισθωτούς σε σχέση με το 2013. Όπως διαπιστώνουμε από το διά-

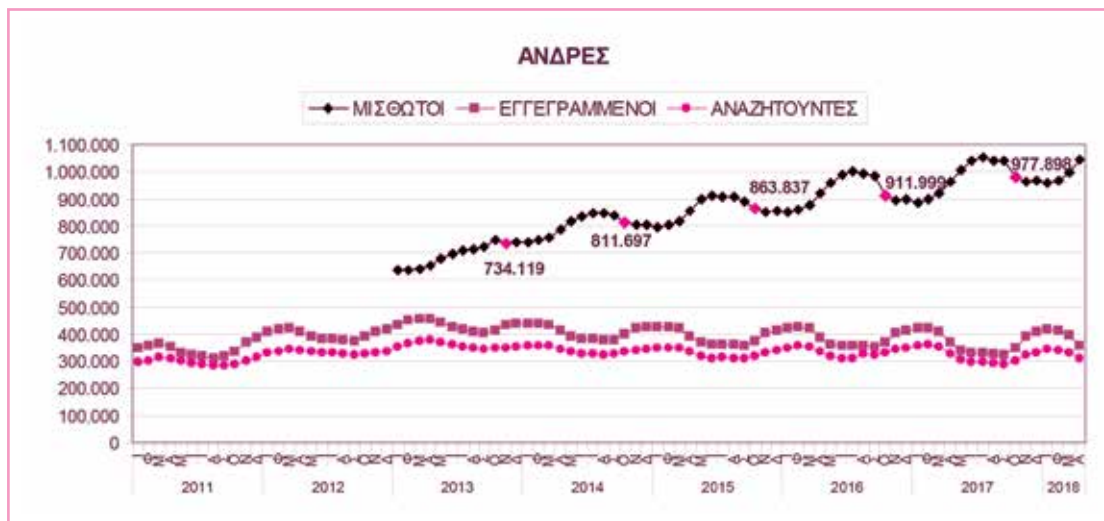
γράμμα 6, μέχρι το 2013 ο μηνιαίος αριθμός των μισθωτών γυναικών δεν διαφοροποιείται από τον μηνιαίο αριθμό των εγγεγραμμένων ανέργων γυναικών. Η μισθωτή εργασία των γυναικών διαφοροποιείται, δηλαδή είναι μεγαλύτερη έναντι των εγγεγραμμένων ανέργων μόνο μετά το 2014, σε αντίθεση με την μισθωτή εργασία των ανδρών (Διάγραμμα 7).

**Διάγραμμα 6. Μηνιαία διαχρονική εξέλιξη των Μισθωτών Γυναικών και των εγγεγραμμένων ανέργων**



Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Πληροφοριακό Σύστημα ΟΑΕΔ/ΕΡΓΑΝΗ: Μηνιαίοι πίνακες ροών απασχόλησης, & Μηνιαίες Συνοπτικές Εκθέσεις Εγγεγραμμένων Ανέργων, 2010-2018, Ειδικά τεύχη ΕΡΓΑΝΗ 2013-2018, Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, (Γ. Κρητικίδης)

**Διάγραμμα 7. Μηνιαία διαχρονική εξέλιξη των Μισθωτών Ανδρών και των εγγεγραμμένων ανέργων**



Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Πληροφοριακό Σύστημα ΟΑΕΔ/ΕΡΓΑΝΗ: Μηνιαίοι πίνακες ροών απασχόλησης, & Μηνιαίες Συνοπτικές Εκθέσεις Εγγεγραμμένων Ανέργων, 2010-2018, Ειδικά τεύχη ΕΡΓΑΝΗ 2013-2018, Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, (Γ. Κρητικίδης)

Όσον αφορά τους ανέργους, ο αριθμός των εγγεγραμμένων γυναικών από τις 600.000 κατά μέσο όρο που κυμαινόταν μηνιαία την χρονική περίοδο 2013–2015, τα τελευταία δύο έτη παρουσιάζει αύξηση κατά 20.000 άτομα. Παρόμοια είναι και η εξέλιξη των ανέργων γυναικών που αναζητούν εργασία, όπου ο αριθμός τους την ίδια περίοδο κυμαινόταν μηνιαία κατά μέσο όρο περί τις 500.000, δείχνει ότι τα τελευταία δύο έτη παρουσιάζει αύξηση

κατά 40.000 άτομα. Αντίθετα, η εξέλιξη των ανέργων γυναικών που δεν αναζητούν εργασία την περίοδο 2013–2015 κυμαινόταν μηνιαία κατά μέσο όρο περί τις 100.000, δείχνει τα τελευταία δύο έτη να παρουσιάζει μείωση κατά 20.000 άτομα. Τέλος, όσον αφορά το σύνολο των επιδοτούμενων ανέργων γυναικών αυτός βαίνει μειούμενος μέχρι το 2014, ενώ από το 2015 και μετά αυξάνεται (Διαγράμματα 8 & 10).

**Διάγραμμα 8. Μηνιαία διαχρονική εξέλιξη των ανέργων Γυναικών**



Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Μηνιαίες Συνοπτικές Εκθέσεις Εγγεγραμμένων Ανέργων στα μητρώα του ΟΑΕΔ, 2010-2018  
Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Γ. Κρητικίδης)

Αντίθετα στους άνδρες παρατηρείται μείωση σε όλες τις κατηγορίες των εγγεγραμμένων ανέργων μετά το 2013. Ειδικότερα, ο αριθμός των εγγεγραμμένων ανδρών από τις 430.000 που κατά μέσο όρο μηνιαία κυμαινόταν το 2013 μειώθηκε περί τα 370.000 άτομα το 2017. Αντίστοιχα και οι άνεργοι άνδρες που αναζητούν εργασία από 358.000 που κατά μέσο όρο μηνιαία κυμαινόταν το 2013, φαίνεται ότι μειώνονται περί τα 320.000 άτομα

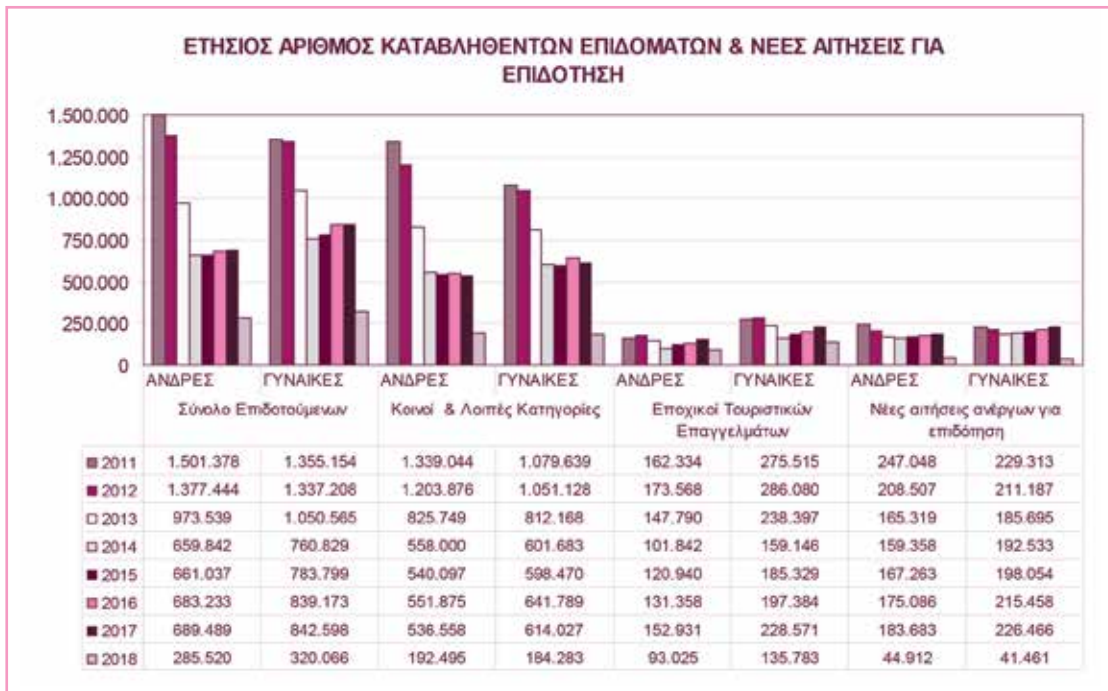
το 2017. Όσον αφορά δε, τους ανέργους άνδρες που δεν αναζητούν εργασία αυτοί από 70.000 που κατά μέσο όρο μηνιαία κυμαινόταν το 2013 μειώνονται περί τα 50.000 άτομα το 2017. Τέλος, όσον αφορά το σύνολο των επιδοτούμενων ανέργων ανδρών, όπως και στις γυναίκες, αυτός βαίνει μειούμενος μέχρι το 2014, ενώ από το 2015 και μετά αυξάνεται (Διαγράμματα 9 & 10).

## Διάγραμμα 9. Μηνιαία διαχρονική εξέλιξη των ανέργων Ανδρών



Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Μηνιαίες Συνοπτικές Εκθέσεις Εγγεγραμμένων Ανέργων στα μητρώα του ΟΑΕΔ, 2010-2018  
Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Γ. Κρητικίδης)

## Διάγραμμα 10: Ετήσιος αριθμός καταβληθέντων επιδομάτων και νέων αιτήσεων για επιδότηση ανά φύλο



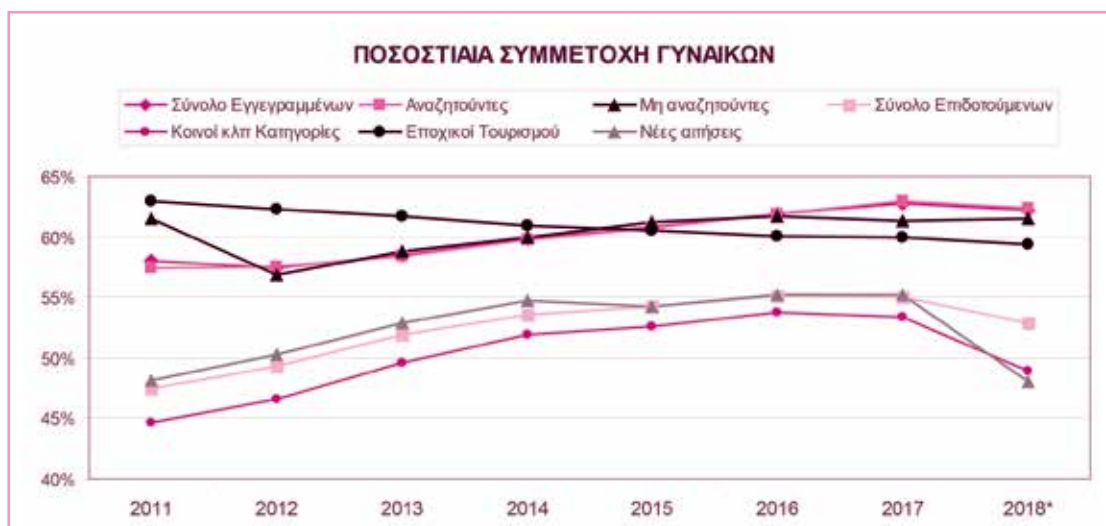
Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Μηνιαίες Συνοπτικές Εκθέσεις Εγγεγραμμένων Ανέργων στα μητρώα του ΟΑΕΔ, 2010-2018  
Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Γ. Κρητικίδης)



Όπως διαπιστώνουμε από το διάγραμμα 11, η συμμετοχή των γυναικών στις κατηγορίες των ανέργων του ΟΑΕΔ κυμαίνεται περί το 60% για τους εγγεγραμμένους ανέργους (αναζητούντες και μη αναζητούντες εργασία μέσω των υπηρεσιών του ΟΑΕΔ), των οποίων η συμμετοχή

αυξάνεται από το 2012 και μετά. Η συμμετοχή των γυναικών στους επιδοτούμενους ανέργους σε τουριστικά επαγγέλματα κυμαίνεται περί το 60% σήμερα, συμμετοχή όμως που βαίνει μειούμενη από το 2011 και μετά.

**Διάγραμμα 11: Ετήσια ποσοστιαία συμμετοχή των γυναικών στις κατηγορίες των ανέργων**



Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Μηνιαίες Συνοπτικές Εκθέσεις Εγγεγραμμένων Ανέργων στα μητρώα του ΟΑΕΔ, 2010-2018  
Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Γ. Κρητικίδης)

Μικρότερη είναι η ποσοστιαία συμμετοχή των γυναικών στο σύνολο των επιδοτούμενων ανέργων όπως και των επιδοτούμενων στις υπόλοιπες κατηγορίες, αλλά και στις νέες αιτήσεις για επιδότηση η οποία όμως αυξάνεται από το 2011 και φαίνεται να σταθεροποιείται γύρω στο 55% από το 2014 και μετά.

### Οι ροές μισθωτής εργασίας, Οκτώβριος 2013 – Απρίλιος 2018

Σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΡΓΑΝΗ, η

ποσοστιαία συμμετοχή των γυναικών στις ροές απασχόλησης βαίνει μειούμενη σε όλες σχεδόν τις κατηγορίες που διαμορφώνουν το ισοζύγιο των καθαρών ροών. Σταθερή παραμένει η συμμετοχή των γυναικών στις καταγγελίες συμβάσεων αορίστου χρόνου, ενώ σταθερή είναι τα δύο τελευταία χρόνια (2016-2017) και η συμμετοχή τους στις νέες θέσεις εργασίας που δημιουργούνται στη μισθωτή εργασία στον ιδιωτικό τομέα της ελληνικής οικονομίας (Διαγράμματα 12 & 13).

Το θετικό ισοζύγιο των ρών απασχόλησης δημιουργείται καθώς οι αποχωρήσεις αναλογούν σταθερά περί το 94% των συ-

νολικών προσλήψεων σε άνδρες και γυναίκες (Διαγράμματα 13 & 14).

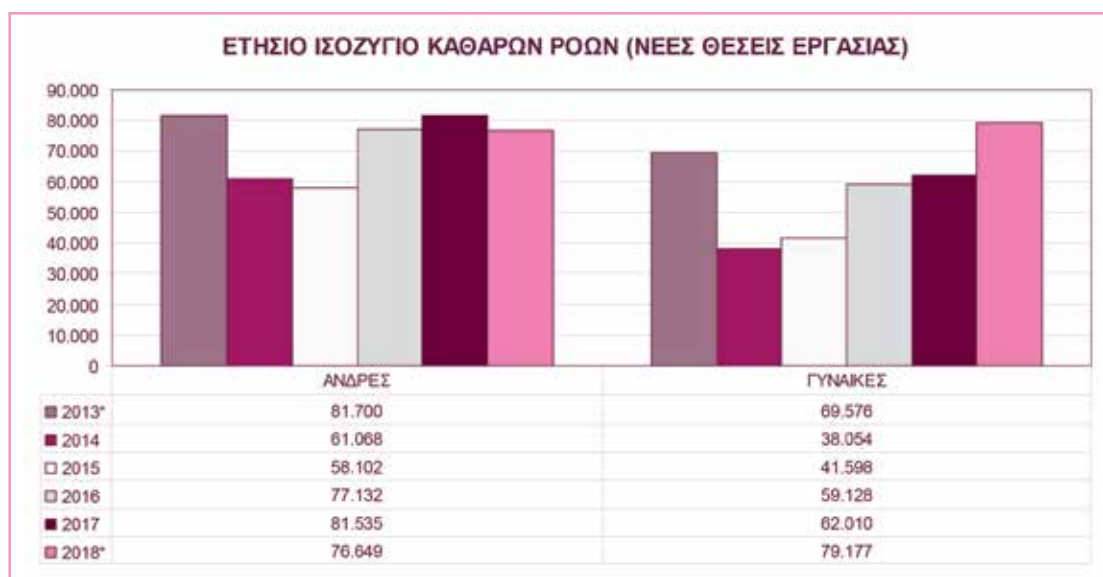
**Διάγραμμα 12: Ετήσια ποσοστιαία συμμετοχή των γυναικών στις κατηγορίες που διαμορφώνουν το ισοζύγιο των καθαρών ρών**



\* 2013 Στοιχεία από Μάρτιο – Δεκέμβριο, 2018\* Στοιχεία Ιανουάριο - Απρίλιο

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ΕΡΓΑΝΗ: Μηνιαίοι πίνακες ρών απασχόλησης 2013-2018, Επεξεργασία: ΙΝΕ / ΓΣΕΕ (Γ. Κρητικίδης)

**Διάγραμμα 13: Ετήσιο Ισοζύγιο Καθαρών Ρών, ανά φύλο**



\* 2013 Στοιχεία από Μάρτιο – Δεκέμβριο, 2018\* Στοιχεία Ιανουάριο - Απρίλιο

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ΕΡΓΑΝΗ: Μηνιαίοι πίνακες ρών απασχόλησης 2013-2018, Επεξεργασία: ΙΝΕ / ΓΣΕΕ (Γ. Κρητικίδης)

Όσον αφορά τις κατηγορίες που διαμορφώνουν τις αποχωρήσεις, στις γυναίκες, αυξάνεται η συμμετοχή των οικειοθελών αποχωρήσεων από 34,7% το 2014 στο 40,7% τα δύο τελευταία χρόνια, με αντίστοιχη μείωση των απολύσεων από 62,3% το 2014 στο 59,5% τα τελευταία δύο χρό-

νια. Σε γενικές γραμμές η κατανομή των απολύσεων είναι σχεδόν σταθερή, με το 70% να αναλογεί σε καταγγελίες – λήξεις συμβάσεων ορισμένου χρόνου και το 30% στις καταγγελίες συμβάσεων αορίστου χρόνου (Διάγραμμα 14).

**Διάγραμμα 14: Ετήσια διαμόρφωση του Ισοζυγίου των καθαρών ροών των Γυναικών**



\* 2013 Στοιχεία από Μάρτιο – Δεκέμβριο, 2018\* Στοιχεία Ιανουάριο - Απρίλιο  
 Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ΕΡΓΑΝΗ: Μηνιαίοι πίνακες ροών απασχόλησης 2013-2018, Επεξεργασία: ΙΝΕ / ΓΣΕΕ (Γ. Κρητικίδης)

Όσον αφορά τους άνδρες, η συμμετοχή των κατηγοριών που διαμορφώνουν τις αποχωρήσεις, ομοίως με τις γυναίκες, δείχνουν ότι αυξάνονται οι οικειοθελείς αποχωρήσεις από 42,2% το 2014 στο 45,2% τα δύο τελευταία χρόνια, με αντίστοιχη μείωση των απολύσεων από 57,8% το 2014 στο 54,8%. Παρόμοια πορεία ακολουθούν και

η κατανομή των απολύσεων, όπου οι καταγγελίες-λήξεις συμβάσεων ορισμένου χρόνου από 66% το 2014 αυξάνονται στο 71,4% το 2017, με αντίστοιχη μείωση των καταγγελιών συμβάσεων αορίστου χρόνου από 33,9% το 2014 στο 28,5% το 2017 (Διάγραμμα 15).

## Διάγραμμα 15: Ετήσια διαμόρφωση του Ισοζυγίου των καθαρών ρών των Ανδρών



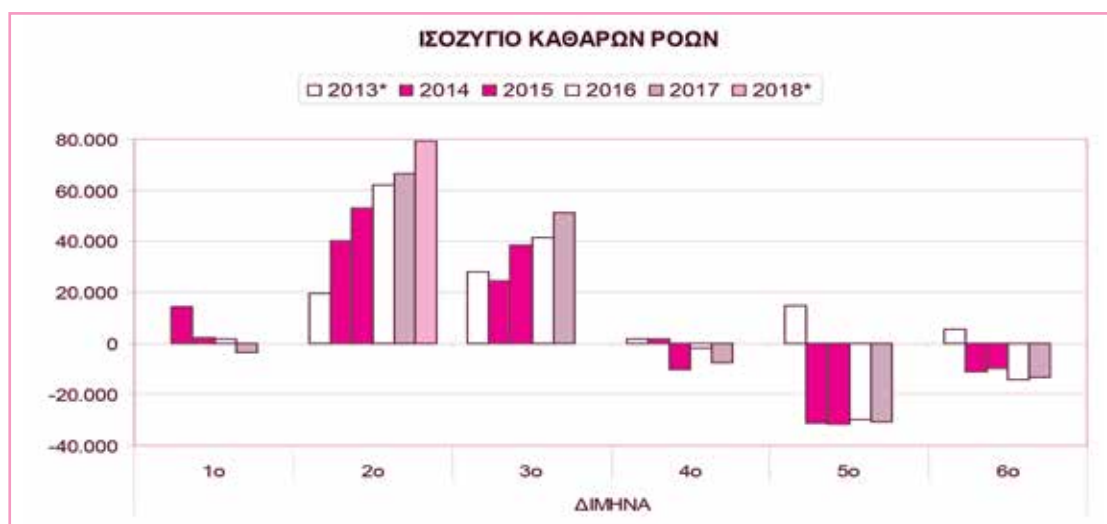
\* 2013 Στοιχεία από Μάρτιο – Δεκέμβριο, 2018\* Στοιχεία Ιανουάριο - Απρίλιο

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ΕΡΓΑΝΗ: Μηνιαίοι πίνακες ρών απασχόλησης 2013-2018, Επεξεργασία: ΙΝΕ / ΓΣΕΕ (Γ. Κρητικίδης)

Όσον αφορά το ισοζύγιο των καθαρών ρών στις γυναίκες, θετικό ισοζύγιο υπάρχει κατά το 2ο και το 3ο δίμηνο κάθε έτους. Αντίθετα, αρνητικό ισοζύγιο υπάρχει κατά

το 5ο και το 6ο δίμηνο κάθε έτους. Ενώ το θετικό ισοζύγιο κατά τους εν λόγω μήνες εμφανίζεται αυξητικό, το αρνητικό ισοζύγιο παραμένει σταθερό (Διάγραμμα 15).

## Διάγραμμα 16: Διαχρονικό διμηνιαίο Ισοζύγιο καθαρών ρών Γυναϊκών



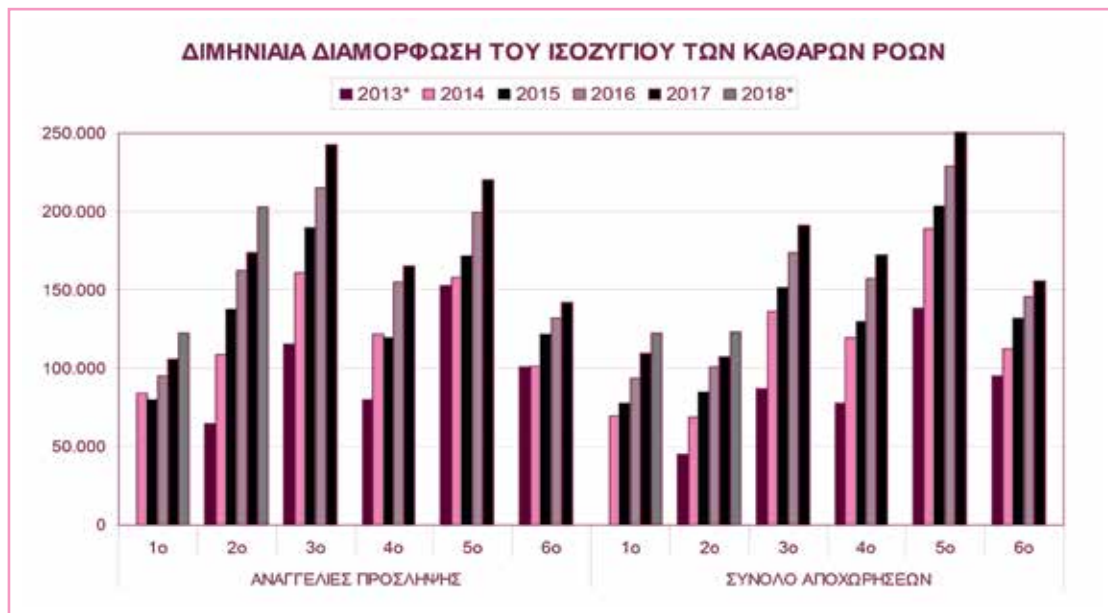
\* 2013: Στοιχεία από Μάρτιο–Δεκέμβριο, 2018: Στοιχεία από Ιανουάριο-Απρίλιο

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ΕΡΓΑΝΗ: Μηνιαίοι πίνακες ρών απασχόλησης 2013-2018, Επεξεργασία: ΙΝΕ / ΓΣΕΕ (Γ. Κρητικίδης)

Όπως διαπιστώνουμε από το διάγραμμα 16, η διμηνιαία διαμόρφωση των αναγγελιών πρόσληψης των γυναικών είναι αυξητική κατ' έτος, όμως οι περισσότερες προσλήψεις πραγματοποιούνται κατά το 2ο,

3ο και 5ο δίμηνο κάθε έτους. Παρόμοια είναι και η διμηνιαία διαμόρφωση των αποχωρήσεων, οι οποίες συντελούνται από το 3ο δίμηνο και μετά.

**Διάγραμμα 17: Διαχρονική διμηνιαία Διαμόρφωση του Ισοζυγίου καθαρών ροών Γυναικών**



\* 2013: Στοιχεία από Μάρτιο – Δεκέμβριο, 2018: Στοιχεία από Ιανουάριο - Απρίλιο  
 Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ΕΡΓΑΝΗ: Μηνιαίοι πίνακες ροών απασχόλησης 2013-2018, Επεξεργασία: ΙΝΕ / ΓΣΕΕ (Γ. Κρητικίδης)

Από το διάγραμμα 17 διαπιστώνουμε ότι στη διμηνιαία διαμόρφωση των αποχωρήσεων σημαντικό ρόλο έχουν οι καταγγελίες-λήξεις συμβάσεων ορισμένου χρόνου καθώς και οι οικειοθελείς αποχωρήσεις. Όσον αφορά τις καταγγελίες-λήξεις συμβάσεων ορισμένου χρόνου αυτές είναι αυξημένες μετά το 2ο τρίμηνο κάθε έτους,

ενώ οι οικειοθελείς αποχωρήσεις είναι περίπου σταθερές κατά το 1ο, 2ο & 6ο δίμηνο και αυξημένες στα υπόλοιπα δίμηνα κάθε έτους (3ο-5ο). Οι καταγγελίες συμβάσεων αορίστου είναι σχεδόν σταθερές κατά τα 4 πρώτα δίμηνα κάθε έτους και αυξημένες τα τελευταία 2 τρίμηνα κάθε έτους, κυρίως το 5ο.

## Διάγραμμα 18: Διαχρονική διμηνιαία Διαμόρφωση των Αποχωρήσεων Γυναικών



\* 2013: Στοιχεία από Μάρτιο – Δεκέμβριο, 2018: Στοιχεία από Ιανουάριο - Απρίλιο  
 Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ΕΡΓΑΝΗ: Μηνιαίοι πίνακες ροών απασχόλησης 2013-2018, Επεξεργασία: ΙΝΕ / ΓΣΕΕ (Γ. Κρητικίδης)

# ΓΥΝΑΙΚΕΣ και ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ

του Δημήτρη Κατσορίδα

## 1. Τα χαρακτηριστικά της γυναικείας απασχόλησης

Με την επικράτηση του νεοφιλελευθερισμού, ως οικονομικό και κοινωνικό μοντέλο, επήλθαν μεγάλες αλλαγές στον τομέα της εργασίας, οι οποίες με την εφαρμογή των μνημονίων από το 2010 και μετά ανέτρεψαν πλήρως το εργασιακό μοντέλο της σταθερής απασχόλησης. Η αποδιάρθρωση της αγοράς εργασίας με την επικράτηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, την μείωση των εισοδημάτων των εργαζομένων και τη διόγκωση της ανεργίας είναι τα στοιχεία που χαρακτηρίζουν την ελληνική κοινωνία.

Σε αυτό το πλαίσιο, τα προβλήματα που αντιμετωπίζει η εργαζόμενη γυναίκα γίνονται ακόμη οξύτερα, όπου μαζί με τη νεολαία είναι οι δύο κοινωνικές ομάδες, οι οποίες πλήττονται περισσότερο, ιδιαίτερα όταν ξεσπά οικονομική κρίση. Αυτό με τη σειρά του επιφέρει ακόμη μεγαλύτερα προβλήματα στην ήδη προβληματική εκπροσώπηση των γυναικών στα συνδικάτα. Διότι, αν δεχτούμε ότι η εργασία αποτελεί βασικό κριτήριο για τη θέση του ατόμου στην κοινωνία, μπορούμε να καταλάβουμε πόσο σημαντική είναι, από την άποψη της χειραφέτησης της γυναίκας, η ένταξή της στην αγορά εργασίας. Η υποβάθμιση των γυναικών σε επισφαλείς θέσεις εργασίας ή

ο αποκλεισμός τους γενικά από την εργασία, υπονομεύουν και τη συμμετοχή τους στη δημόσια σφαίρα.

Πιο συγκεκριμένα,<sup>1</sup> τα χαρακτηριστικά της παρουσίας των γυναικών στην ελληνική αγορά εργασίας δείχνουν χαμηλή συμμετοχή στην απασχόληση και υψηλά ποσοστά ανεργίας, ενώ ο κοινωνικός καταμερισμός εργασίας, ο οποίος αναπαράγει τα στερεότυπα και τις διακρίσεις ενός συντηρητικού παραδοσιακού ρόλου που σχετίζεται με την οικογένεια, τη φροντίδα και το νοικοκυριό, ωθεί τις γυναίκες στη μερική απασχόληση, στην άτυπη και υποαμειβόμενη εργασία, στην αυτοαπασχόληση και στην κατ' οίκον εργασία. Δεν είναι τυχαίο ότι η υποβάθμιση των δημόσιων κοινωνικών υπηρεσιών (π.χ. περίθαλψης, φροντίδας κλπ.) έχει μεγαλύτερες επιπτώσεις στις γυναίκες απ' ότι στους άνδρες, επειδή κατά κύριο λόγο οι γυναίκες αναλαμβάνουν την φροντίδα συγγενών προσώπων που έχουν ανάγκη βοήθειας λόγω αδυναμίας.

Έτσι, πολλές γυναίκες, λόγω του περιορισμού του οικογενειακού εισοδήματος

1. Για περισσότερα δες στο Έλλη Βαρχαλαμά - Κ. Μπουκουβάλας - Ήρα Παπαγεωργίου, *Η Συμμετοχή των Γυναικών στα Όργανα Διοίκησης των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Δομής της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας*, έκδοση ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, Μελέτες 46, Αθήνα 2015, σελ. 28-32.

και της ακρίβειας των υπηρεσιών φροντίδας, αναγκάζονται να αποσυρθούν από την αγορά εργασίας και οδηγούνται να παρέχουν υπηρεσίες εντός της οικογένειας χωρίς αμοιβή. Δηλαδή, αναλαμβάνουν υπηρεσίες, οι οποίες είτε θα έπρεπε να παρέχονται από ένα κοινωνικό κράτος είτε θα έπρεπε να είναι επί πληρωμή.

Όσον αφορά αυτές που ακόμη εργάζονται, φαίνεται ότι η εργασία τους συγκεντρώνεται σε κλάδους ως επί το πλείστον κακοπληρωμένους (π.χ. εμπόριο), βρίσκονται σε δυσμενέστερη κατάσταση σχετικά με τη θέση που κατέχουν στον χώρο απασχόλησης, έχουν χαμηλότερες απολαβές από τους άνδρες, οι θέσεις εργασίας με συμβάσεις ορισμένου χρόνου προσφέρονται πιο συχνά σε γυναίκες απ' ό,τι σε άνδρες, οι άνδρες εργαζόμενοι με σύμβαση ορισμένου χρόνου έχουν περισσότερες πιθανότητες στο να μετατραπεί η σύμβασή τους σε αορίστου χρόνου απ' ό,τι έχουν οι γυναίκες, και τελικά το αποτέλεσμα είναι η έλλειψη ασφάλειας, δικαιωμάτων, επαγγελματικής εξέλιξης και η απομάκρυνση από την εργασία. Αν σε όλα αυτά προστεθούν η χειροτέρευση των συνθηκών εργασίας και η πλήρης απορύθμιση των εργασιακών σχέσεων, εξαιτίας των μνημονιακών πολιτικών, που έχει να κάνει με τη μη καταβολή των δεδουλευμένων, τον φόρτο εργασίας, την εντατικοποίηση χωρίς πρόσθετη αμοιβή, τον φόβο εξαιτίας της απόλυσης και της ανεργίας, την έλλειψη σωματείων στους χώρους εργασίας, την σεξουαλική παρενόχληση, την πίεση που ασκούν οι εργοδότες να μην κάνουν χρήση των γονικών αδειών που προβλέπονται από την εργατική νομοθεσία, την έλλειψη χρόνου κλπ., είναι δυνατό να παρατηρήσουμε το ζοφερό τοπίο που βιώνουν όλοι

οι εργαζόμενοι και την ακόμη πιο μειονεκτική θέση που βρίσκονται οι γυναίκες.

Η πραγματικότητα, μέσω της δολοφονικής επίθεσης, που δέχτηκε το 2008 η συνδικαλίστρια Κωνσταντίνα Κούνεβα, έδωσε με τον πιο σκληρό τρόπο τον ορισμό των πολλών ρόλων και πολλαπλών διακρίσεων που υφίσταται οι γυναίκες. «Κωνσταντίνα Κούνεβα: γυναίκα, μόνη, μητέρα, μετανάστρια, συνδικαλίστρια».<sup>2</sup>

## 2. Τα χαρακτηριστικά της γυναικείας παρουσίας στα συνδικάτα

Όμως, εκτός από τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην αγορά εργασίας, τα οποία όπως είπαμε υπονομεύουν την ήδη προβληματική εκπροσώπησή τους στα συνδικάτα, δεν πρέπει να παραβλέπουμε και τα ψυχολογικά εμπόδια που δημιουργούνται, δηλαδή τις τύψεις, τις ενοχές και την κριτική που ασκούν στον εαυτό τους ως προς το αν είναι σωστό να υπερβούν τον ρόλο που τους έχει ανατεθεί. Εμπόδια, που οφείλονται σε στερεότυπα, τα οποία συμβάλλουν στην εμπέδωση συγκεκριμένων πεποιθήσεων, αξιών και αντιλήψεων για τον ρόλο των γυναικών, που με τη σειρά τους διαμορφώνουν μια συνείδηση υποτίμησης για τον εαυτό τους ως προς τη συμμετοχή τους στα κοινά.

Λειτουργώντας σε μια κοινωνία, όπου τις περισσότερες δραστηριότητες μονοπωλούν οι άνδρες, κάτι το οποίο φαίνεται και στη συνδικαλιστική δράση, παρατηρείται ότι οι γυναίκες, σε σχέση με τους άνδρες,

2. Αυτό ήταν το σύνθημα που προωθούσαν οι φεμινιστικές οργανώσεις στην Ελλάδα, μετά τη δολοφονική επίθεση της Κούνεβα, προκειμένου να δείξουν τι υφίσταται, ιδιαίτερα το πιο καταπιεσμένο κομμάτι των γυναικών.



«έχουν λιγότερη αυτοπεποίθηση για τις ικανότητές τους και ιδιαίτερα για την ανάληψη ηγετικών ρόλων. Όταν αναλαμβάνουν ευθύνες, τείνουν να έχουν αυξημένες απαιτήσεις από τον εαυτό τους, θέτουν αυστηρά κριτήρια αυτό-αξιολόγησης, είναι επιρρεπείς στην αρνητική κριτική που καλλιεργείται από το περιβάλλον τους και επιδεικνύουν περιορισμένη μαχητικότητα και φιλοδοξία. Αυτή η διάσταση της κοινωνικοποίησής τους, τις αποτρέπει από την ενεργή συμμετοχή σε συνδικαλιστικές οργανώσεις».<sup>3</sup>

Όλοι οι παραπάνω παράγοντες, άλλοι περισσότερο και άλλοι λιγότερο, κάνουν αποτρεπτική τη συμμετοχή των γυναικών στα συνδικάτα. Ενδεικτικά παραθέτουμε κάποια στοιχεία, από έρευνα της ΓΣΕΕ με ερωτηματολόγια, τα οποία αποδεικνύουν του λόγου το αληθές. Ο πλέον σημαντικός αποτρεπτικός παράγοντας είναι η έλλειψη χρόνου λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων (το 85,8% των ερωτώμενων). Ένας δεύτερος παράγοντας είναι ο φόβος για αντίποινα από τον εργοδότη λόγω της συμμετοχής σε συνδικαλιστική οργάνωση (ποσοστό 60% των ερωτώμενων γυναικών και το 57,4% του συνόλου), γεγονός που αντανακλά την κατάλυση των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Ένας άλλος παράγοντας είναι οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες λόγω των ευέλικτων/άτυπων μορφών εργασίας (το 38,7% των γυναικών που ρωτήθηκαν και το 36,2% του συνόλου των ερωτώμενων). Επίσης, τα στερεότυπα και η νοοτροπία που κυριαρχούν διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο. Η επικράτηση των ανδρών στις συνδικαλιστικές οργανώσεις

και στις ηγεσίες τους, η πίεση και η αποθαρρυντική συμπεριφορά εκ μέρους του συντρόφου ή και της οικογένειας λόγω της υπέρβασης των ορίων που επιβάλλει ο καθεστωτικός ρόλος της οικογένειας, και η απαξίωση από τους συναδέλφους, είναι επιπρόσθετοι παράγοντες που αποτρέπουν τις γυναίκες από τη συμμετοχή τους στα συνδικάτα (51%, 49%, 38,3% αντίστοιχα). Τέλος, ένας επιπλέον παράγοντας για τη μη συμμετοχή των γυναικών είναι ότι δεν έλκονται από τα συνδικάτα, τα οποία θεωρούν ότι έχουν «γεράσει» και είναι παρωχημένα (36%).<sup>4</sup>

Σε ότι αφορά τις γυναίκες που συνδικαλίζονται, τα στοιχεία από την έρευνα της ΓΣΕΕ δείχνουν ότι οι παράγοντες που περιορίζουν την παρουσία τους στα όργανα λήψης των αποφάσεων, σύμφωνα με τους άνδρες και τις γυναίκες αντίστοιχα, είναι οι παρακάτω: α) η έλλειψη χρόνου από τις συνδικαλίστριες, εξαιτίας της άνισης κατανομής των οικογενειακών υποχρεώσεων (το 74,2% σύμφωνα με τους άνδρες και το 69% σύμφωνα με τις γυναίκες), β) η έλλειψη υποστηρικτικών δομών για τη φροντίδα των παιδιών (το 71% σύμφωνα με τους άνδρες και το 60,6% σύμφωνα με τις γυναίκες), γ) η αποθάρρυνση ή η αρνητική συμπεριφορά από τον σύντροφο ή και την οικογένεια (το 56,5% σύμφωνα με τους άνδρες και το 50,7% σύμφωνα με τις γυναίκες), δ) η ανδροκεντρική αντίληψη που υπάρχει μέσα στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, η οποία αποθαρρύνει τη συμμετοχή των γυναικών (το 46,8% σύμφωνα με τους άνδρες και το 47,9% σύμφωνα με τις γυναίκες), ε) η έλλειψη υποστηρικτι-

3. Έλλη Βαρχαλαμά-Κ. Μπουκουβάλας-Ήρα Παπαγεωργίου, ό.π., σελ. 61.

4. Τα στοιχεία της έρευνας της ΓΣΕΕ, αναφέρονται στο Έλλη Βαρχαλαμά-Κ. Μπουκουβάλας-Ήρα Παπαγεωργίου, ό.π., σελ. 174-175.

κών δομών για τη φροντίδα των ηλικιωμένων (το 45% σύμφωνα με τους άνδρες και το 43,7% σύμφωνα με τις γυναίκες), στ) οι στερεοτυπικές προκαταλήψεις για το ρόλο των γυναικών (το 45% σύμφωνα με τους άνδρες και το 42% σύμφωνα με τις γυναίκες), ζ) η έλλειψη εμπιστοσύνης των γυναικών στις ικανότητές τους (το 30,6% σύμφωνα με τους άνδρες και το 35% σύμφωνα με τις γυναίκες).<sup>5</sup>

Από τα στοιχεία της έρευνας της ΓΣΕΕ παρατηρούμε ότι τόσο οι παράγοντες που κάνουν αποτρεπτική τη συμμετοχή των γυναικών στα συνδικάτα όσο και οι παράγοντες που περιορίζουν την παρουσία των συνδικαλιστριών γυναικών στα όργανα λήψης των αποφάσεων έχουν κάποια κοινά, εκ των οποίων τα πιο βασικά είναι η έλλειψη χρόνου λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων, οι στερεοτυπικές προκαταλήψεις για το ρόλο των γυναικών, η αποθαρρυντική έως αρνητική συμπεριφορά από τον σύντροφο ή και την οικογένεια, η ανδροκεντρική αντίληψη που επικρατεί στα συνδικάτα και η αποθαρρυντική συμπεριφορά από συναδέλφους.

### 3. Οι επιπτώσεις των Μνημονίων

Εδώ να πούμε ότι η Ελλάδα, εξαιτίας του προγράμματος οικονομικής προσαρμογής και δημοσιονομικής πειθαρχίας, δηλαδή τα Μνημόνια, εξαιρείται από τις άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσον αφορά την προώθηση μέτρων προώθησης της ισότητας των δύο φύλων, που αφορούν την καταπολέμηση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών, την

παροχή υπηρεσιών φροντίδας των παιδιών, την άρση φορολογικών αντικινήτρων για την εργασία δεύτερου μέλους του νοικοκυριού κλπ. Δεν είναι τυχαίο ότι το 2013, κατά τη διάρκεια εφαρμογής του εν λόγω προγράμματος, απειλήθηκε η λειτουργία της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων (ΓΓΙΦ).<sup>6</sup>

Η προαναφερθείσα κατάσταση αποδιάρθρωσης της αγοράς εργασίας έχει δυσμενείς επιπτώσεις στην απασχόληση των γυναικών και γενικά στην ζωή των ζευγαριών, εφόσον ωθεί τις γυναίκες σε επισφαλείς θέσεις εργασίας, υποβαθμίζεται η οικογενειακή ζωή λόγω της ανεπάρκειας των υποστηρικτικών δομών φύλαξης και φροντίδας των παιδιών, διαλύεται ο οικογενειακός προγραμματισμός για την απόκτηση παιδιών εξαιτίας της οικονομικής επισφάλειας που βιώνουν τα νέα ζευγάρια, οξύνει τις διακρίσεις σε όλα τα επίπεδα όπως τον ρόλο των φύλων στις οικογενειακές υποχρεώσεις και τη φροντίδα των πιο αδύναμων μελών (παιδιά, ηλικιωμένοι, άτομα με ειδικές ανάγκες), ενισχύει τις διακρίσεις λόγω φυλετικής-εθνοτικής καταγωγής κλπ., με κίνδυνο όλα αυτά να συμβάλουν στον περαιτέρω κοινωνικό αποκλεισμό.

Εν κατακλείδι, αυτό που χαρακτηρίζει την εργασία των γυναικών είναι η προσωρινότητα, η οποία με τη σειρά της καθορίζει τη στάση τους απέναντι στην εργασία, στην οικογένεια, στην κοινωνία, στην πολιτική, στον εργοδότη, στο συνδικάτο, στην επαγγελματική καριέρα.<sup>7</sup>

5. Τα στοιχεία αναφέρονται στο Έλλη Βαρχαλαμά-Κ. Μπουκουβάλας-Ήρα Παπαγεωργίου, ό.π., σελ. 175-177.

6. Βλ. στο Έλλη Βαρχαλαμά-Κ. Μπουκουβάλας-Ήρα Παπαγεωργίου, ό.π., σελ. 44-45.

7. Φωτεινή Σιάνου, «Η θέση των γυναικών στο συνδικαλιστικό κίνημα», στο συλλογικό τόμο, με τίτλο: *Το Ελληνικό Συνδικαλιστικό Κίνημα στο Τέλος του 20ου Αιώνα*, εισαγωγή-επιμέλεια: Κούλα Κασιμάτη, εκδό-

Η εν λόγω κατάσταση έχει επιπτώσεις όχι μόνο σε βάρος των γυναικών, αλλά έχει και αλυσιδωτές συνέπειες σε βάρος συνολικά του συνδικαλιστικού κινήματος, τόσο σε ότι αφορά τη συμμετοχή των γυναικών, όσο και στο ότι κάνει πιο δυσμενή τη διαπραγματευτική δύναμη των συνδικάτων σχετικά με τους όρους απασχόλησης και το είδος της σύμβασης εργασίας. Επιπρόσθετα, θέτει επιτακτικά τα ζητήματα που έχουν να κάνουν με την ισότιμη παρουσία των γυναικών στη λήψη αποφάσεων, την συμμετοχή τους στα συνδικάτα και κατ' επέκταση στη διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους. Διότι, η δυσμενέστερη θέση τους στην εργασία και η προσωρινότητας που αυτή ενέχει, επηρεάζει ποιοτικά και ποσοτικά τη συμμετοχή τους στα συνδικάτα, με συνέπεια να μην τους επιτρέπει να πάρουν αποφάσεις για δραστηριοποίηση. Από την άλλη, λόγω αυτής της δυσμενούς θέσης των γυναικών είναι αναγκαίο και τα συνδικάτα να προσεγγίσουν τα θέματα αυτά από την οπτική του φύλου. Και όταν λέμε οπτική του φύλου δεν αναφερόμαστε στην τυπική απόδοση ίσων δικαιωμάτων, αλλά στην δημιουργία κινήτρων για ουσιαστική συμμετοχή των γυναικών, η οποία σημαίνει συνδιαμόρφωση θέσεων και προτάσεων σε όλα τα επίπεδα, λαμβάνοντας πάντα υπόψη και τη διάσταση του φύλου. Όμως, πάνω απ' όλα σημαίνει λειτουργίες και πρακτικές που συμβάλλουν στην επίτευξη της ισότητας.

σεις Gutenberg, Αθήνα 1997, σελ. 157. Παρ' ότι οι σκέψεις που διατυπώνει η Φ. Σιάνου, στο εν λόγω κείμενο, έχουν γραφτεί σε άλλη πολιτική, κοινωνική και οικονομική συγκυρία, εντούτοις κάποιες διαπιστώσεις που κάνει σχετικά με την προσωρινότητα στην απασχόληση των γυναικών ή την υπο-εκπροσώπησή τους στα συνδικάτα, εξακολουθούν να ισχύουν και στον 21ο αιώνα και μάλιστα έχουν ενταθεί μετά την εφαρμογή των Μνημονίων. Υπό αυτή την έννοια έχει διαχρονικό ενδιαφέρον το κείμενό της.

#### 4. Η πολιτική των συνδικάτων για τις γυναίκες

Τα συνδικάτα στην Ελλάδα, μέσω των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΕΓΣΣΕ), καθώς επίσης των κλαδικών και επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας (σ.σ.ε.), εκτός από μισθολογικές αυξήσεις, διεκδικούσαν, και σε αρκετές περιπτώσεις διασφάλιζαν θεσμικά ζητήματα που αφορούν την ισότητα των φύλων και την προστασία της οικογένειας. Μάλιστα, οι ρυθμίσεις αυτές σε αρκετές περιπτώσεις ήταν πρωτοποριακές, παίζοντας ταυτόχρονα και διαπαιδαγωγικό ρόλο όσον αφορά την υπεράσπιση των κοινωνικών αναγκών. Για παράδειγμα, οι ρυθμίσεις αυτές αφορούν θέματα σχετικά με τη συμφιλίωση της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή, την παρένθετη μητρότητα, την προστασία των μονογονεϊκών οικογενειών, τους ανάδοχους γονείς, τους γονείς παιδιών με αναπηρία, τον σεβασμό της εθνικής-θρησκευτικής-πολιτισμικής ιδιαιτερότητας των εργαζομένων από τους εργοδότες, την προστασία των εργαζομένων ΑμεΑ με ειδικά μέτρα για την εργασία τους, τους εργαζόμενους με HIV-AIDS, την προστασία της απασχόλησης εργαζομένων που μετέχουν σε προγράμματα απεξάρτησης κτλ.

Βέβαια, με την εφαρμογή των Μνημονίων και την αναστολή, μέσω νομοθετικών παρεμβάσεων, της λειτουργίας των συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε όλα τα επίπεδα, έθεσαν σε κίνδυνο αυτό το συλλογικό μέτρο εκπροσώπησης των εργαζομένων, το οποίο διασφάλιζε κάποιους βασικούς κανόνες προστασίας των αμοιβών. Εντούτοις, η έστω και υποβαθμισμένη λειτουργία των σ.σ.ε., εξακολουθεί να βοηθά στη

διασφάλιση των όποιων θεσμικών κατακτήσεων ή στη διεκδίκηση άλλων, και είναι σημαντικό να υπάρχουν στο πλαίσιο ενός ευρύτερου συνδικαλιστικού και κοινωνικού ενδιαφέροντος και δράσης.

## 5. Τα συνδικάτα από την οπτική διάσταση του φύλου

Όπως και να έχουν τα πράγματα, μένουν πολλά ακόμη να γίνουν για την ουσιαστική ισότητα των φύλων, την ανάδειξη των προβλημάτων των γυναικών και την ενεργή συμμετοχή τους στα συνδικάτα, με την ανάδειξή τους στα όργανα λήψης αποφάσεων, στα οποία οι γυναίκες υποαντιπροσωπεύονται. Και για να υπάρξει μεταβολή αυτής της νοοτροπίας χρειάζεται να διαμορφωθεί μια νέα κουλτούρα, η οποία θα μετασχηματίσει τις δομές του συνδικαλιστικού κινήματος σε πιο δημοκρατικές και συμμετοχικές, ιδιαίτερα για τις κατηγορίες των ανθρώπων που δεν εκπροσωπούνται από τα συνδικάτα, όπως είναι η πλειονότητα των γυναικών, των νέων, των μεταναστών και των ευέλικτα απασχολούμενων. Η υποτίμηση αυτού του στόχου έρχεται σε αντίθεση με την αντίληψη για μαζικοποίηση του συνδικαλιστικού κινήματος και την δημοκρατική ανασυγκρότησή του. Αντίθετα, το άνοιγμά του σε αυτές τις πολυπληθείς κατηγορίες εργαζομένων θα συμβάλει στην ανανέωση και αναζωογόνηση των γραμμών του.

Σε ότι αφορά τις γυναίκες, είναι πολύ σημαντικό να υπάρχουν ομάδες ή τμήματα γυναικών σε όλες τις βαθμίδες των συνδικάτων, τα οποία θα μπορούσαν να συμβάλλουν στην κατανόηση της ανάγκης για εξειδικευμένη δουλειά με βάση την οπτική του φύλου, καθώς στο μπόλιασμα του ερ-

γατικού-συνδικαλιστικού κινήματος με τις αξίες της ισότητας και της δικαιοσύνης, και έτσι να αποτελέσουν ένα δίαυλο επικοινωνίας για την προσέλκυση των γυναικών στη συνδικαλιστική δράση.

Διότι, όπως ήδη είπαμε, οι γυναίκες, προσπαθώντας να ισορροπήσουν μεταξύ οικογενειακού και επαγγελματικού περιβάλλοντος, δυσκολεύονται να βρουν τρόπους και χρόνο συμμετοχής στα συνδικάτα, επειδή δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν στους πολλαπλούς ρόλους που είναι επιφορτισμένες: της εργαζόμενης, της νοικοκυράς, της μητέρας, της «δασκάλας» των παιδιών, της «νοσοκόμας» που φροντίζει τους ηλικιωμένους της οικογένειας ή τα άτομα που είναι πιο αδύναμα κλπ.<sup>8</sup> Και παρ' ότι εμφανίζουν δυναμική δράση όταν δραστηριοποιούνται συνδικαλιστικά, εντούτοις εξακολουθούν να έχουν κάποια βασικά χαρακτηριστικά που τις διαφοροποιούν από τις αντίστοιχες υποχρεώσεις των ανδρών συναδέλφων τους, όπως ότι έχουν ανήλικα παιδιά, των οποίων η φροντίδα ως ένα σημαντικό βαθμό οφείλεται και σε άλλα πρόσωπα της οικογένειας (π.χ. παππούς και γιαγιά), ενώ ένα ποσοστό της τάξης του 40% των γυναικών που δραστηριοποιούνται ενεργά είναι διαζευγμένες και έχουν την επιμέλεια παιδιών.<sup>9</sup>

8. Φωτεινή Σιάνου, «Η θέση των γυναικών στο συνδικαλιστικό κίνημα», ό.π., σελ. 160.

9. Τα εν λόγω στοιχεία, παρ' ότι είναι παλαιά (2005), εντούτοις δεν έχουν αλλάξει πολύ όσον αφορά τη συμμετοχή των γυναικών στα συνδικάτα και τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν. Βλέπε Νίκη Καλιτσόγια-Τουρναβίτη, «Γυναίκες και Συνδικαλισμός», στο συλλογικό τόμο που περιλαμβάνει τα πρακτικά του 10ου Επιστημονικού Συνεδρίου, που έγινε στο Πάντειο (18-21/5/2005), με τίτλο: *Εργασία και Πολιτική. Συνδικαλισμός και οργάνωση συμφερόντων στην Ελλάδα 1974-2004*, έκδοση Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα, Αθήνα 2007, σελ. 186.

Σε έρευνα της ΓΣΕΕ, μέσω ερωτηματολογίου που στάλθηκε στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, ενόψει του 34ου Συνεδρίου της, που έγινε το 2013, μεταξύ άλλων, ως προς το παραπάνω θέμα, τα στοιχεία δείχνουν ότι το 33% των συνδικαλιστριών με παιδιά δεν είχε τον απαραίτητο χρόνο για την υποστήριξη της υποψηφιότητάς τους σε σχέση με το 16% των συνδικαλιστών με παιδιά. Για τους συμμετέχοντες στην έρευνα χωρίς παιδιά, το 11% των γυναικών δεν είχε διαθέσιμο χρόνο, ενώ για τους άνδρες το ποσοστό είναι μηδενικό. Σε όλες τις έρευνες που κάνουν τα συνδικάτα, σε διεθνές επίπεδο, η έλλειψη χρόνου, λόγω της άνισης κατανομής των οικογενειακών βαρών, είναι το μεγαλύτερο εμπόδιο για τη συμμετοχή των γυναικών στο συνδικαλισμό, ενώ ταυτόχρονα αποτελεί και ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα για τις εργαζόμενες, ιδιαίτερα εν μέσω κρίσης.<sup>10</sup>

Βέβαια, οι λόγοι και οι διαδικασίες μέσω των οποίων κάποιος/-α επηρεάζεται για να συμμετέχει στα κοινά, διαφέρει από άνθρωπο σε άνθρωπο και εξαρτάται από μια σειρά παράγοντες, όπως η κοινωνική καταγωγή, το μορφωτικό επίπεδο, τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά στοιχεία κάθε ανθρώπου, οι πολιτικοκοινωνικές συνθήκες που μεγαλώνει, ζει και εργάζεται, κλπ. Όμως, όταν πρόκειται για τις γυναίκες, τότε προστίθενται και τα βάρη που είναι επιφορτισμένες, τα οποία τους επιτρέπουν ή τις αποκλείουν από τη συμμετοχή στα κοινά. «Γι' αυτό ακριβώς η φεμινιστική οπτική του θέματος αυτού έχει διατυπώσει την ανάγκη λήψης μακροπρόθεσμων και άμεσης εφαρμογής μέτρων, τα οποία διευκολύνουν τη συμμε-

τοχή των γυναικών. Στα πρώτα εντάσσονται τα ειδικά μέτρα εκπαίδευσης, κυρίως ως προς την επαγγελματική κατάρτιση, ενώ στα δεύτερα, θέματα κοινωνικής προστασίας και υποδομών (παιδικοί σταθμοί, ολοήμερα σχολεία κ.ά.), τα οποία επιτρέπουν στη γυναίκα να έχει ελεύθερο χρόνο, διαθέσιμο για κοινωνική συμμετοχή. Σ' αυτά, εξάλλου, περιλαμβάνεται και το αίτημα διευκόλυνσης από τις ίδιες τις συνδικαλιστικές οργανώσεις της συμμετοχής των γυναικών, με κατάλληλο προγραμματισμό της δράσης τους ώστε να εξυπηρετούν τις γυναίκες».<sup>11</sup>

Για παράδειγμα, θα μπορούσαν οι συναντήσεις ή οι συνεδριάσεις να λαμβάνουν υπόψη τις υποχρεώσεις και την οικογενειακή κατάσταση των γυναικών, καθώς επίσης και των ανδρών που συμμετέχουν στις οικογενειακές υποχρεώσεις, να μην έχουν μεγάλη χρονική διάρκεια, να διακρίνονται από συνέπεια στην προκαθορισμένη ώρα έναρξης και λήξης των συναντήσεων, κ.ά.τ., ούτως ώστε να μην είναι απαγορευτικές για την παρουσία ειδικά των γυναικών. Ένα άλλο μέτρο είναι η εμπλοκή των γυναικών στις διαπραγματευτικές ομάδες για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, η οποία βοηθά τόσο στη διαμόρφωση νέων προσεγγίσεων στις διεκδικήσεις από την οπτική του φύλου όσο και στην περαιτέρω συμμετοχή των γυναικών, ώστε μαζί με τους άνδρες να προστατεύσουν και να διεκδικήσουν καλύτερες συνθήκες εργασίας. Επίσης, άλλοι τρόποι για την προώθηση της ισότητας των φύλων στις συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι η συνδικαλιστική εκπαίδευση ανδρών και γυναικών

10. Αναφέρεται στο Έλλη Βαρχαλαμά-Κ. Μπουκουβάλας-Ήρα Παπαγεωργίου, ό.π., σελ. 172.

11. Νίκη Καλτσόγια-Τουρναβίτη, «Γυναίκες και Συνδικαλισμός», ό.π., σελ. 186.

σε ζητήματα που αφορούν τη διάσταση του φύλου και όχι μόνο (π.χ. σε ζητήματα που αφορούν τις τεχνικές των διαπραγματεύσεων, το εργατικό δίκαιο, την επίλυση διαφορών, την ιστορία του εργατικού κινήματος κλπ), η προώθηση εκστρατειών-καμπανιών μέσα από τη διανομή ενημερωτικού υλικού για την ενθάρρυνση της συμμετοχής των γυναικών στα συνδικάτα, προγράμματα ευαισθητοποίησης ανδρών και γυναικών στα προβλήματα του φύλου, ο καθορισμός ελάχιστου ποσοστού γυναικών τόσο στην κάλυψη των ψηφοδελτίων όσο και στη συμμετοχή τους στα συλλογικά όργανα, η συνεργασία τους με τις δυνάμεις του φεμινισμού, οι διεθνείς επαφές με τις αντίστοιχες γυναικείες συνδικαλιστικές ομάδες και φεμινιστικές οργανώσεις, δίκτυα συνδικαλιστριών, καθώς επίσης η εκπόνηση μελετών, η διοργάνωση σεμιναρίων, συνεδρίων, ανοιχτών εκδηλώσεων κλπ., τα οποία θα αναδεικνύουν και θα προωθούν τα ζητήματα της ισότητας,

Τέτοιου τύπου διευκολύνσεις και πρακτικές, επειδή ταυτόχρονα είναι ελκυστικές για τις γυναίκες, ιδιαίτερα για τις νεότερες σε ηλικία, θα μπορούσαν να βοηθήσουν στην παρουσία και συμμετοχή τους στα κοινά, συνεπικουρούμενες από την ενθάρρυνση για συμμετοχή σε θέσεις ευθύνης, στις οποίες εννοείται ότι περιλαμβάνονται και ηγετικές θέσεις, ασχέτως αν διαθέτουν μεγάλη εμπειρία ή όχι. Διότι, η εμπειρία δεν είναι έμφυτη σε κανένα, αλλά αποκτά-

ται μέσα από την καθημερινή δραστηριοποίηση και επιμόρφωση. Αντιθέτως, η υποτίμηση αυτών των πρακτικών, το μόνο πρότυπο-στερεότυπο που αναπαράγουν είναι αυτό του άνδρα συνδικαλιστή, το οποίο συνήθως διέπεται από ανταγωνισμό, υποτίμηση της διαφορετικής άποψης, έλλειψη ουσιαστικού διαλόγου και σε αρκετές περιπτώσεις από σεξιστικές συμπεριφορές.<sup>12</sup>

Πέραν όλων αυτών, είναι επίσης αναγκαίο να ληφθεί υπόψη ότι έχει αλλάξει άρδην η σύνθεση της εργατικής τάξης στην Ελλάδα, μετά την εφαρμογή των Μνημονίων, συνειδητοποιώντας ότι δεν κυριαρχεί ο εργαζόμενος/-η με συμβάσεις αορίστου χρόνου πλήρους απασχόλησης, αλλά οι κάθε είδους ευέλικτες και επισφαλείς μορφές κακοπληρωμένης εργασίας, εκ των οποίων η πλειονότητα όσων εργάζονται σε αυτές είναι γυναίκες, νέοι και μετανάστες. Και ως προς αυτό, είναι αναγκαίο να επισημάνουμε ότι τα συνδικάτα δεν έχουν απευθυνθεί επαρκώς σε αυτές τις πολυπληθείς κατηγορίες εργαζομένων, ώστε να βρεθούν τρόποι ένταξής τους στις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Οι επιπτώσεις που έχει στον συνδικαλισμό, η εν λόγω πραγματικότητα, είναι πλέον πασιφανής και η ολιγωρία είναι θανάσιμη, διότι επιφέρει διαλυτικά και απαξιωτικά φαινόμενα, τα οποία δεν συμβάλλουν στις διαδικασίες ανασυγκρότησης, του συνδικαλιστικού κινήματος και στην ανακάλυψη νέων πρακτικών.

---

12. Σεξισμός είναι ο όρος που χρησιμοποιήθηκε από το φεμινιστικό κίνημα για να δηλώσει την εξουσιαστική τάση των ανδρών πάνω στις γυναίκες, καθώς επίσης τις διακρίσεις, τη νοοτροπία, τις αντιλήψεις και τις υποτιμητικές συμπεριφορές σε βάρος τους.

# ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ

## 16-18 Μαΐου 2018

Συμμετοχή του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ (Χρ. Τριανταφύλλου) στην ετήσια Διάσκεψη του Δικτύου Συνδικαλιστικών Ερευνητικών Ινστιτούτων (TURI), που διοργάνωσε στο Βερολίνο το Ευρωπαϊκό Συνδικαλιστικό Ινστιτούτο (ETUI), με θέματα εργασιών: Συνδικάτα & εργασιακές σχέσεις στην Γερμανία και ευρωπαϊκή προοπτική, χρόνος εργασίας & συλλογική διαπραγμάτευση, το μέλλον της Ευρώπης (ΟΝΕ, πυλώνας κοινωνικών δικαιωμάτων, μετανάστευση, συστήματα διαμόρφωσης μισθών, ασφάλιση κατά της ανεργίας, επιθεωρήσεις εργασίας & εργασιακά δικαιώματα) και δημιουργία και ποιότητα θέσεων εργασίας στην Ευρώπη.

## 10-16 Ιουνίου 2018

Ο επιστημονικός σύμβουλος του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, Χρήστος Τριανταφύλλου, συμμετείχε στην ομάδα των εκπαιδευτών που υλοποίησε την τρίτη εβδομάδα του σεμιναριακού κύκλου συνδικαλιστικής επιμόρφωσης, «Ευρωπαϊκή εκπαίδευση για νέα συνδικαλιστικά στελέχη 2017-2018», που διοργάνωσε το Ευρωπαϊκό Συνδικαλιστικό Ινστιτούτο (ETUI) στο Παρίσι, με εισήγηση του στο θέμα: «Η συλλογική διαπραγμά-

τευση στις χώρες της ΕΕ: τάσεις και προκλήσεις».

## 21 Ιουνίου 2018

Ο Επιστημονικός Διευθυντής του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, Γ. Αργεΐτης, ήταν εισηγητής σε Ημερίδα με τίτλο: «Η επόμενη μέρα της οικονομίας και η αγορά εργασίας. Η περίπτωση της Δωδεκανήσου», που διοργάνωσε το ΙΝΕ και το Εργατικό Κέντρο Ρόδου με αφορμή την επέτειο για τα 70 χρόνια από την ίδρυσή του. Ανάμεσα στους εισηγητές ήταν και ο Επίκουρος Καθηγητής Περιφερειακής Γεωγραφίας και Ανάπτυξης στο Τμήμα Γεωγραφίας του Πανεπιστημίου Αιγαίου, κ. Στέλιος Γκιάλης, ο οποίος παρουσίασε ευρήματα μελέτης του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ για την Απασχόληση, την Ανεργία και τις Προοπτικές Ανάπτυξης στην Περιφέρεια Νοτίου Αιγαίου. Χαιρετισμό στην ημερίδα απηύθυναν ο Πρόεδρος του Ε.Κ.Ρ., Σάββας Χατζησάββας, ο Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, Φίλιππος Θωμάς και ο Αντιπρόεδρος του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, Παναγιώτης Στέφανος. Επίσης, παρέμβαση στην ημερίδα έκανε το μέλος του Δ.Σ. του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ και της Διοίκησης της ΓΣΕΕ, Δημήτρης Καψοκόλης.

**ΙΝΕ/ΓΣΕΕ**  
Ιουλιανού 24, Τ.Κ. 104 34  
Κωδ. 3385